

Media Manajemen Jasa
ISSN 2502-3632 (Online), 3356-0304 (Paper)
Vol.8 No.1, Januari-Juni 2020

KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA

Diah Pranitasari¹
Salma Fauziah Zahara²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Email: nitadpranitasari@gmail.com¹
Email : safauzaa@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Roxy Di Jakarta. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang roxy sebanyak 90 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh sehingga diperoleh sebanyak 88 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam Penelitian ini diuji menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square SEM-PLS* dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menyatakan: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 21%. (2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 29%. (3) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 32%. (4) Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja 48%. Sisanya 52% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, kecerdasan emosional, Kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of the work environment, compensation and emotional intelligence on job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia Roxy Branch in Jakarta. The population in this study were all employees of Bank Rakyat Indonesia, Roxy Branch, as many as 90 employees. The sample used in this study used a saturated sample technique so that 88 respondents were obtained. The data collection methods used were observation and questionnaires. The data analysis technique used in this study was tested using path analysis with the Structural Equation Modeling - Partial Least Square SEM-PLS method with SmartPLS 3.0 software. The results of this study state: (1) The effect of work environment on job satisfaction is 21%. (2) The effect of compensation on job satisfaction is 29%. (3) The effect of emotional intelligence on job satisfaction is 32%. (4) The influence of work environment, compensation and emotional intelligence on job satisfaction is 48%. The remaining 52% is influenced by other factors that were not examined in this study.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Emotional Intelligence, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Unsur utama dalam kemajuan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dan berperan sebagai penggerak dalam kegiatan pelaksanaan di perusahaan yang didasarkan pada kreatifitas serta kemampuan yang dimilikinya sebagai suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan didasari oleh kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Tujuan perusahaan akan tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, tetapi lebih utama adalah faktor manusia tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan baik akan memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang penting bagi manusia dalam bekerja. Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan (Pranitasari dan Saputri, 2020). Diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional.

Lingkungan kerja menurut Pranitasari, Akbar, dan Hamidah (2019) terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan dan manajer serta rekan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Pranitasari, Trianah, dan Taufik, 2018).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kecerdasan emosional. Menurut Hein dalam Efendi dan Susanto (2013:2) *“Emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions.”* Pendapat ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Menurut Goleman (2015) Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls

dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap membagi kecerdasan emosional menjadi lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Salah satu Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) yaitu berada di Pusat Niaga Roxy Mas Blok B1, Jl. KH. Hasyim Ashari No.1-2, RW.8, Cideng, Gambir, Jakarta pusat. Seiring dengan tumbuh kembangnya negeri ini, Bank Rakyat Indonesia secara dinamis terus berinovasi untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan layanan perbankan sekaligus tetap konsisten dengan tekad Bank Rakyat Indonesia menjadi mitra utama bagi masyarakat Indonesia dalam mengembangkan perekonomiannya. Dengan adanya layanan yang baik dan mendukung semua kebutuhan nasabahnya, sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sehingga perusahaan seimbang dalam mewujudkan semua tujuan perusahaan melalui produk-produk berkualitas dan sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi kepada perusahaan.

Berdasarkan kajian diatas maka hal ini yang mendasari munculnya penelitian mengenai bagaimana kepuasan kerja karyawan BRI yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompesasi dan kecerdasan emosional.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Pranitasari dan Saputri, 2020). Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2014:501) yaitu kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Indikator kepuasan kerja adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, dan kemajuan (Pranitasari dan Saputri, 2020). Sedangkan menurut Siagian (2014) indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, dan promosi

Lingkungan Kerja

Pranitasari (2019) menjelaskan lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja). Menurut Sedarmayanti (2013:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan. Menurut Sedarmayanti (2013:26), lingkungan kerja non fisik adalah

semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2013 : 26) indikator lingkungan kerja adalah suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara, perasaan aman, pengaturan ruang kerja, dan privasi ruangan. Indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja nonfisik, yaitu pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, dan hubungan antar individu.

Kompensasi

Menurut Handoko (2010) Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Nawa dan Kempa (2017) indikator kompensasi diantaranya upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman D, (2015) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi lebihkan kesengangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a.

Menurut Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, keterampilan sosial, dan mengerti emosi orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy melalui metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan semua populasi yang ada pada Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy menjadi sampel yaitu sebanyak 88 orang responden penelitian ini tidak menggunakan semua populasi dikarenakan 2 pemimpin tidak diikutsertakan karena alasan tertentu.

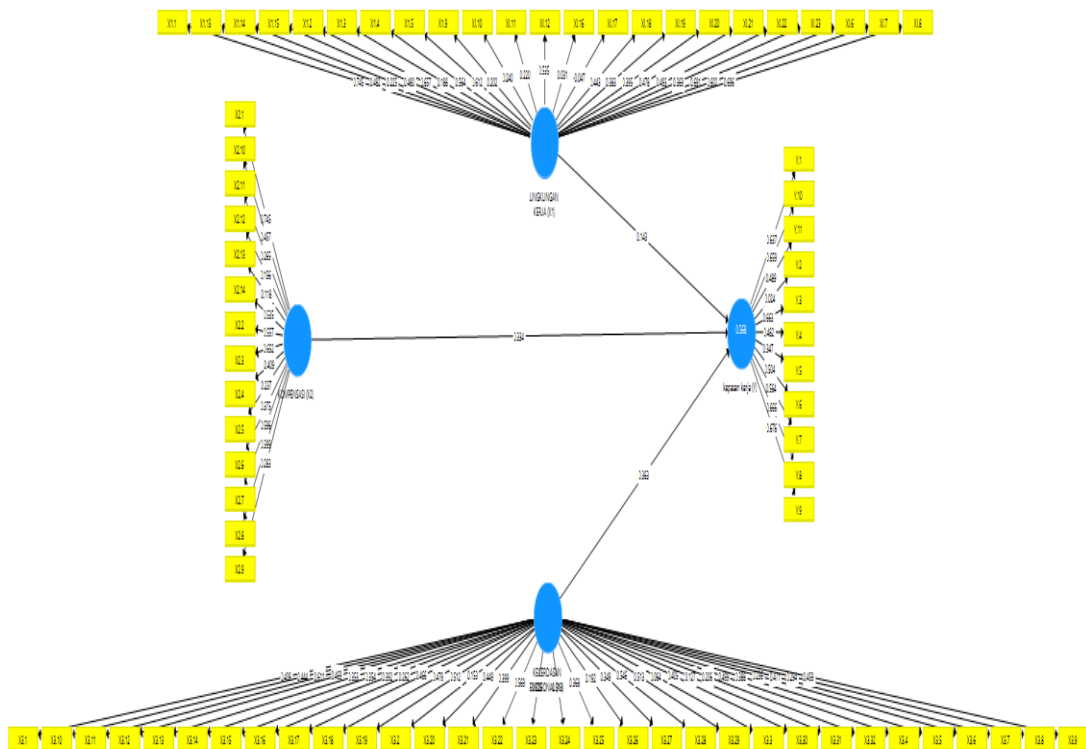
Pengolahan data menggunakan Structural Equation Modeling PLS (SEM-PLS) dengan tiga tahap pengolahan yaitu model pengukuran (*Outer Model*), Evaluasi Goodness of Fit, dan Model Struktural (*Inner Model*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran atau *Outer Model*

Uji Validitas

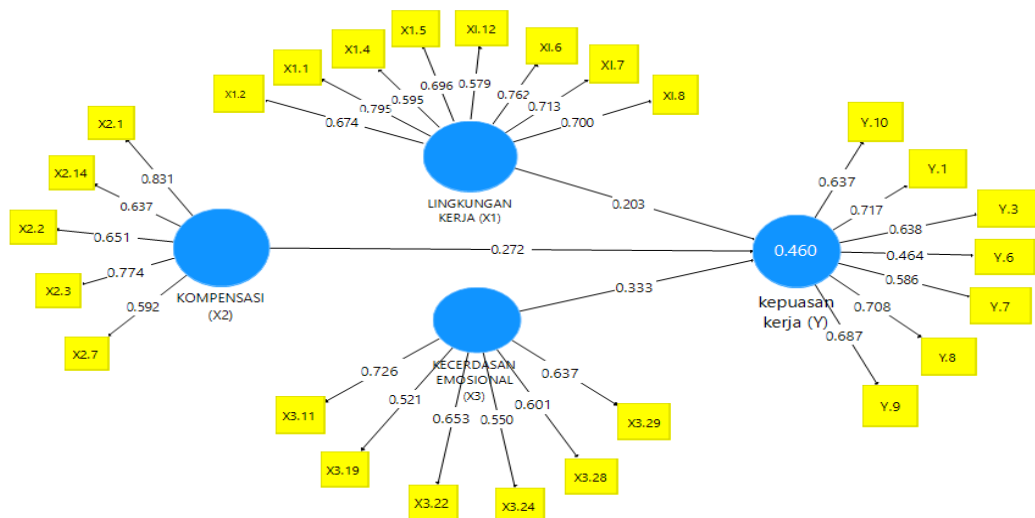
Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki *loading factor* validitas diatas 0,5 (Hamid, 2019). Berikut ini hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen kecerdasan emosional, kompensasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja.



Gambar 1. *Outer Loading* tahap satu

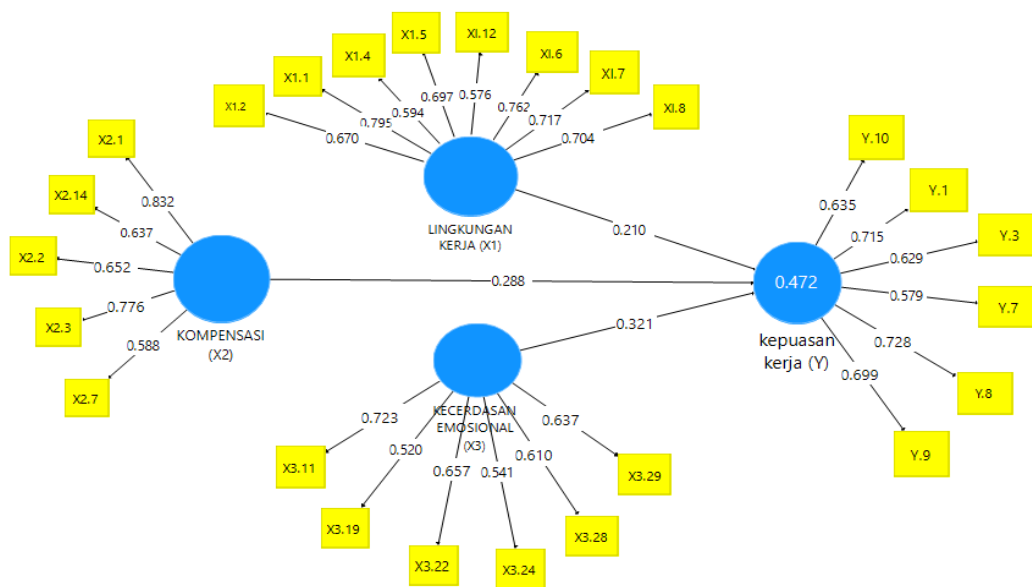
Hasil dari pengolahan data tahap pertama untuk pernyataan lingkungan kerja sebanyak 23 pernyataan dan 15 pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk pernyataan kompensasi terdiri dari 14 pernyataan dan 9 pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk pernyataan kecerdasan emosional yang terdiri dari 32 pernyataan dan 26 pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk pernyataan kepuasan kerja yang terdiri dari 11 pernyataan dan 4 pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil pengolahan data tahap kedua diperoleh sebagai berikut:



Gambar 2. *Outer Loading* tahap kedua

Dari hasil pengolahan data tahap kedua, dapat dilihat bahwa masih terdapat satu instrument di bawah 0,5. Sehingga dilakukan pengolahan data tahap ketiga



Gambar 3. Outer Loading tahap ketiga

Hasil pengolahan data tahap ketiga seluruh instrumen dinyatakan valid. Pada variabel lingkungan kerja nilai loading factor terbesar yaitu 0,795 pada pernyataan sistem sirkulasi udara beroperasi dengan baik. Pada variabel kompensasi nilai loading factor terbesar yaitu 0,832 pada pernyataan yaitu Gaji yang diterima dari perusahaan sesuai dengan keinginan para karyawan. Variabel kecerdasan emosional nilai loading factor terbesar yaitu 0,723 pada pernyataan kesadaran individu akan mampu memahami faktor apa saja yang disukai diri sendiri. Dan pada variabel kepuasan kerja nilai loading factor terbesar yaitu 0,728 yaitu pernyataan pemimpin dapat menjaga loyalitas dengan para karyawan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilihat berdasarkan pada nilai Cronbach's alpha harus lebih dari 0,6 dan nilai composite reliability harus lebih dari 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composit Reliability	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0,880	0,844	Reliabel
Kompensasi	0,826	0,749	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,828	0,741	Reliabel
Kepuasan kerja	0,786	0,675	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Evaluasi *Goodness of Fit*

Setelah dilakukan pengolahan data dengan model fit dapat kita liat hasilnya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Model Fit

	Saturared Model	Estimated Model
NFI	0,515	0,515

Sumber: Data diolah, 2020

Hasi dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai NFI (*Normed Fit Index*) adalah 0,515. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan antara model dengan data cukup sesuai. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1 (Sarwono, 2010).

Model Struktural atau *Inner Model*

Pada model structural atau inner model kita menggunakan Path Coefficient dan R Square

Koefisien jalur atau *Path Coefficient*

Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,210 atau 21% Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy. Ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pranitasari dan Saputri (2020), Salunke (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Dan pernah dikemukakan juga oleh Agbozo, *et, al* (2017). Kepuasan keseluruhan mencakup setiap faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor ini berkisar dari lingkungan kerja fisik, lingkungan sosial dan hubungan serta faktor psikologis termasuk konten kerja (monoton dari kerja dan kelelahan). Cukup banyak responden (42%) tidak puas dengan kondisi kerja mereka di keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk meningkatkan kondisi kerja mereka karena telah ditemukannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,288 atau 29%. Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mabaso dan Dlamini (2017), Aryani, Dita & Meriyati (2019), Itha, Agathanisa & Prasetyo (2014), Josephine, Luther & Agyei (2017) dan ditemukan penelitian oleh Retnoningsih, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) kompensasi juga ditemukan secara signifikan dan positif memprediksi Kepuasan kerja guru. Alasan utama untuk menjaga karyawan yang puas dan akan mendapat manfaat dari dedikasi, kesetiaan dan komitmen. Dan salah satunya cara Manajer dapat menjaga karyawan yang baik adalah dengan menawarkan mereka paket kompensasi yang menarik dan memadai yang sesuai dengan kebutuhan, preferensi dan kinerja.

Berdasarkan bagan diatas dapat kita lihat bahwa setiap variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,321 atau 32%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosioanal pada karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Long,

Mardhiah, dan Chuen (2015), Alnidawy (2015), Hamid (2016), Andewi, Supartha, & Putra (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Khumar (2018) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional memainkan peran penting saat ini dalam organisasi, karena itu salah satunya komponen terpenting dari kepuasan kerja. Analisis penelitian mengungkapkan bahwa ada korelasi positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.

R Square (R^2)

Dari hasil pengolahan data diatas nilai R square variabel kecerdasan emosional, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 0,472 itu artinya bahwa variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen sebesar 47,2%, sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat, Berarti terdapat 58% (100%-42%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, adapun beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy memiliki pengaruh paling kecil dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,21 atau 21%.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy yaitu sebesar 0,288 atau 29%.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy dibandingkan oleh kedua variabel sebelumnya, yaitu sebesar 0,321 atau 32%.

Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan. Hal yang disarankan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy dapat meningkatkan lingkungan kerja, khususnya dalam meningkatkan sistem sirkulasi udara dikantor dengan menggunakan air purifier untuk menyaring atau memurnikan udara yang ada di dalam ruangan sehingga sistem sirkulasi udara dapat beroperasi dengan baik dan kualitas udara terjaga sehingga karyawan dapat bekerja lebih nyaman.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy dapat meningkatkan kompensasi untuk karyawan khususnya dalam pemberian kompensasi yang kompetitif
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan khususnya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan

dan *sharing* agar karyawan memiliki rasa kesadaran individu dan mampu memahami minat dan bakat yang dimilikinya.

DAFTAR REFERENSI

- Alnidawy, Badir., 2015. The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian Telecommunication Sector. *International Journal of Business Administration*. ISSN 1923-4007 E-ISSN 1923-4015.
- Andewi, A, Y., Supartha, W, G., & Putra, S, P., 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. ISSN : 2337-3067.
- Aryani. Dita, & Meriyati. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang. Volume 4 Nomor 2 Februari 2019.
- Dr. Ganesh Salunke., 2015. Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*. Volume 4, Issue 5 (May, 2015) Online ISSN-2320-0073.
- Dr. Vishal Kumar., 2017. Impact of Emotional Intelligence and Gender on Job Satisfaction: An Empirical Study amongst the Employees of HDFC Banks in Chandigarh Tricity, India. *International Journal of Innovation and Economic Development*. Volume 4 Issue 2 June, 2018. ISSN 1849-7020 (Print), ISSN 1849-7551 (Online).
- Efendi, V.A. & Sutanto, E.M., 2013. Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. *AGORA*, 1(1).
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA* Vol. 5, No.1, (2017).
- George Kafui Agbozo, *et. al.* 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*. ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online).
- Hamid, Raies., 2016 Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction Of Employees Of Hdfc Bank Ltd In Kashmir Valley. *International Journal of Applied Services Marketing Perspectives*” ISSN (Print): 2279-0977, (Online): 2279-0985.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi
- Itha, Agathanisa., & Prasetio. P, A., 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. Vol 2 No.4 Juli (2018) 308-319. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X.
- Josephine, P, M., Luther, N, A., & Agyei, Albert., 2017. Effect of Compensation on Basic School Teachers’ Job Satisfaction in the Northern Zone: The Case of Ghana. *Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary*. Volume 17 Issue 3 Version 1.0 Year 2017. Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853.
- Long, C, S., & Yaacob, Mardhiah Chuen, T, W., 2016. The Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of*

- Management, Accounting and Economics*. Vol. 3, No. 8, August, 2016
ISSN 2383-2126 (Online).
- Mabaso, C, M., & Dlamini, B, I., 2017. . Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management* .ISSN: 1819-1932.
- Pranitasari, Diah. 2019. Keterikatan Kerja: Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi. Jakarta: Deepublish.
https://books.google.co.id/books/about/Keterikatan_Kerja_Dosen_Sebagai_Kunci_Ke.html?id=c1O6DwAAQBAJ&redir_esc=y
- Pranitasari, Diah. 2019. Key Success Factors of Lecturer's Work Engagement at College of Economics. *Journal of Engineering and Applied Sciences* 14 (11): 3615-3619, 2019.
<http://medwelljournals.com/abstract/?doi=jeasci.2019.3615.3619>.
<http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/jeasci/2019/3615-3619.pdf>
- Pranitasari, Diah. 2019. The Effect of Managerial Effectiveness, Work Environment and Team work on Lecturer's Work Engagement. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, Volume-8 Issue-12, October 2019 ISSN: 2278-3075.
<https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i12/K14850981119.pdf>
- Pranitasari, Diah; Trianah, Lilik; Taufik, Muhammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa* Vol. 6 No. 2 2018.
<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/1403>
- Pranitasari., Akbar., & Hamidah., 2019. Key success factors of lecturer's work engagement at college of economics. ISSN: 1816-949X.
DOI: [10.36478/jeasci.2019.3615.3619](https://doi.org/10.36478/jeasci.2019.3615.3619)
URL: <https://medwelljournals.com/abstract/?doi=jeasci.2019.3615.3619>
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV Mandar Maju.
- Siagian N.F, 2014. Pengaruh Pengetahuan Manajemen Mahasiswa Terhadap Minat Berwirausaha Yang Didasari Oleh Kecerdasan Emosional. Vol. 7 No. 2 Agustus 2017.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Nawa, Fendra dan Kempa, Sesilya. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA* Vol. 5, No : 3, (2017).
- Hamid, Rahmad. 2019. *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia

Retnoningsih, Teguh., Sunuharjo, Bambang Swasto., Ruhana, Ika. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 35 No. 2 Juni 2016